

**PENGELOLAAN MELEKAT PENILAIAN KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana**

Oleh:

BANGKIT BUDIARTO

Q 100160047

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGELOLAAN MELEKAT PENILAIAN KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

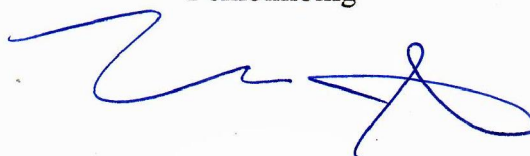
oleh:

BANGKIT BUDIARTO

Q 100160047

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen
Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned below the text 'Dosen Pembimbing'.

Prof. Dr. Sutama, M.Pd.
NIP. 196001071991031002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGELOLAAN MELEKAT PENILAIAN KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 SURAKARTA**

**OLEH
BANGKIT BUDIARTO
Q 100160047**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 25 Februari 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. **Prof. Dr. Utama, M.Pd.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Prof. Dr. Tjipto Subadi, M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Achmad Fathoni, M.Pd**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Direktur,


Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.
NIP: 196205141985031003

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Januari 2020

Penulis




Bangkit Budiarto
Q 100160047

PENGELOLAAN MELEKAT PENILAIAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini memiliki tiga tujuan yaitu mendeskripsikan persiapan, pelaksanaan, dan pengendalian melekat penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta tahun 2017. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan cara pengamatan secara terus menerus, triangulasi data dan diskusi. Teknik analisa data menggunakan analisis interaktif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa 1) Persiapan melekat Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan dengan membentuk tim penilai, membagi tugas tim penilai, menyiapkan instrumen, rapat koordinasi dengan tim penilai, dan membuat jadwal PKG. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik yang terbagi menjadi dua periode kegiatan, yaitu periode kegiatan evaluasi diri dan periode kegiatan penilaian kinerja guru. 2) Pelaksanaan melekat penilaian kinerja guru dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan dilakukan selama tiga kali yaitu sebelum pengamatan, selama pengamatan, dan setelah pengamatan. Pemantauan dilakukan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen perangkat pembelajaran dan administrasi guru, wawancara dengan guru yang dinilai. 3) Pengendalian penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta dilakukan melalui pemberian nilai dan tindak lanjut. Pemberian skor PKG dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan pemantauan di lembar format laporan dan evaluasi per kompetensi dengan indikator kinerja masing-masing kompetensi. Tahapan selanjutnya adalah tindak lanjut dengan memberikan peningkatan kompetensi guru secara personal melalui refleksi dan secara kelompok melalui pengembangan diri dan karya inovatif.

Kata kunci: pengelolaan, melekat, penilaian kinerja guru.

Abstract

This study has three objectives namely to describe inherent preparation, implementation, and control of teacher performance assessment at SMK Negeri 1 Surakarta in 2017. This type of research is a qualitative research with a phenomenological design. Data collection techniques are done by in-depth interviews, observations, and documentation. The validity of the data used continuous observation, data triangulation and discussion. Data analysis techniques using interactive analysis. The results of the study concluded that 1) inherent preparation to Teacher Performance Assessment was carried out by forming an assessment team with the principal's decision, divide the assessment team's tasks based on subject groups, prepare instruments, coordinate meetings with the assessment team, and create a Teacher Performance Assessment schedule. Teacher performance assessment is carried out periodically which is divided into two periods of activity, namely the period of self-evaluation activities carried out at the beginning of the school year or the beginning of the semester and the period of teacher performance evaluation activities carried out at the end

of the odd semester. 2) Inherent implementation of Teacher Performance Assessment is done through observation and monitoring. Observations were carried out for three times, are before observation, during observation, and after observation. Monitoring is carried out to assess teacher performance through examining documents of learning tools and teacher administration, interviews with assessed teachers. 3) Controlling of teacher performance assessment at SMK Negeri 1 Surakarta is done through giving grades and follow-up. The scoring of Teacher Performance Appraisal is done by comparing the summary notes of observations and monitoring results in the report format sheet and evaluation per competency with the performance indicators of each competency. The next stage is a follow-up by providing teacher competency improvement personally through reflection and in groups through self-development and innovative work.

Keywords: management, inherent, teacher performance assessment.

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan sebagainya tidak banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru yang berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam sebuah aktivitas pendidikan, sampai-sampai banyak pakar mengatakan bahwa tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perhatian perubahan dari peningkatan kualitas guru.

Untuk meningkatkan kualitas guru pemerintah menerapkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) (Permen PAN dan RB No. 16/2009). Penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan secara serius oleh Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab langsung dalam peningkatan mutu pendidikan. Penilaian kinerja guru telah dilaksanakan secara terus menerus dan dikelola dengan baik, sehingga berbagai penelitian yang membahas tentang PKG sebagian besar menyimpulkan bahwa PKG secara signifikan dapat meningkatkan kualitas guru. Pelaksanaan pengelolaan melekat penilaian kinerja guru oleh Kepala Sekolah menyebabkan kualitas guru dalam semua aspek (paedagogis, sosial, profesional dan kepribadian) berangsur-angsur meningkat dan akhirnya menuju kepada sebuah mutu ideal seorang guru yang diharapkan.

Pengelolaan melekat penilaian kinerja guru merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi pengendalian pendidikan. Dalam melakukan penilaian kinerja guru, seorang kepala sekolah memiliki kemampuan untuk : (1) memahami ruang lingkup variabel yang hendak dinilai, terutama kompetensi profesional guru; (2) memiliki standar dan atau menyusun instrumen penilaian; (3) melakukan pengumpulan dan analisa data; dan (4) membuat kesimpulan akhir.

Kesenjangan atau permasalahan yang terjadi terkait kualitas kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta adalah ketidaksesuaian bidang keilmuan dengan bidang kerja guru yang mengakibatkan rendahnya kualitas kinerja guru. SMK Negeri 1 Surakarta telah mengupayakan berbagai kegiatan ataupun program untuk menanggulangi mengawasi dan meningkatkan kinerja guru. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melaksanakan penilaian kinerja guru dalam bentuk rapor guru. Penilaian ini meliputi administrasi sekolah dan supervisi sekolah.

Sebenarnya, dengan adanya program tersebut beberapa guru sudah menunjukkan peningkatan kinerjanya. Selain itu guru juga termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, akan tetapi berdasarkan penilaian kinerja guru yang dilakukan pada tahun ajaran 2017/2018 pada semester gasal, ternyata masih ada beberapa guru yang memperoleh nilai dibawah nilai aman dan dari hasil tersebut kedisiplinan guru juga perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta masih perlu dilakukan peningkatan.

Didalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk mengetahui deskripsi pengelolaan melekat yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Tim Penilai PKG di SMK Negeri 1 Surakarta. Dari hasil deskripsi tersebut maka akan dapat diketahui bagaimana mengelola PKG yang baik, untuk selanjutnya dapat ditularkan kepada sekolah lain yang menginginkan pelaksanaan PKG yang baik, yaitu PKG yang dapat meningkatkan kualitas guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki tiga tujuan yaitu untuk mendeskripsikan persiapan, pelaksanaan, dan pengendalian melekat penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan desain fenomenologi. Tempat penelitian di SMK Negeri 1 Surakarta. Narasumber penelitian ini adalah kepala sekolah, Tim Penilai PKG, dan guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman. Kegiatan tersebut terdiri dari 3 komponen analisis yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Persiapan Melekat Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Surakarta

Langkah awal yang harus dilakukan dalam kegiatan pengelolaan penilaian kinerja guru adalah perencanaan atau persiapan program penilaian kinerja guru. Persiapan merupakan alat untuk mencapai tujuan. Di dalam persiapan harus dapat diketahui kapan, di mana, dan bagaimana melaksanakan program. Penggunaan persiapan adalah untuk menyelidiki dan menyiapkan jalan untuk keputusan yang diperlukan atau untuk tindakan yang akan dilakukan sebagai alat, persiapan menjadi tahap pertama untuk sesuatu yang akan datang.

Persiapan melekat penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta dengan melakukan langkah pertama yaitu membentuk tim pelaksana Penilaian Kinerja Guru (PKG), pembagian tugas tim pelaksana PKG, menyiapkan instrumen, membuat penjadwalan kapan program pelaksanaan penilaian kinerja guru akan dilakukan. Pembentukan tim pelaksana penilaian kinerja guru ini sejalan dengan hasil penelitian dari Abidin & Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa pelaksanaan PKG yang selama ini terjadi dilakukan oleh team yang dibentuk oleh kepala sekolah, dan tidak jarang pula dilakukan sendiri oleh kepala sekolah dimana yang menjadi sumber penilaian adalah guru yang bersangkutan, rekan sejawat, bahkan penilaian atasan terhadap guru yang bersangkutan.

Pembentukan tim pelaksana penilaian kinerja guru ini terdiri dari penanggung jawab, koordinator pelaksanaan PK guru, dan 11 penilai PK guru. Pembagian tugas tim penilai PKG dilakukan pengelompokan kegiatan diikuti

pemberian wewenang dan pengawasan kegiatan penilaian kinerja guru. Persiapan pengelolaan melekat PKG di SMK Negeri 1 Surakarta terdapat rancangan struktur formal dalam menggunakan sumber daya keuangan, fisik, bahan dan tenaga organisasi dalam proses penilaian kinerja guru.

Setelah pembentuk tim penilai PKG dan pembagian tugas tim penilai PKG, langkah selanjutnya adalah menyiapkan instrumen PKG. Penilai terlebih dahulu mempersiapkan beberapa instrumen, meliputi Pedoman penilaian kinerja guru. Seperti yang disampaikan oleh Donot, dkk. (2016) dalam penelitiannya menyampaikan implementasi manajemen Penilaian Kinerja Guru dirancang berdasarkan Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru.

Pedoman PKG ini mengatur tentang tata cara penilaian dan norma-norma yang harus ditaati oleh penilai, guru yang dinilai, serta unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian. Yang kedua instrumen penilaian kinerja, yaitu Instrumen-1 (Pelaksanaan pembelajaran untuk guru kelas atau mata pelajaran). Instrumen PKG tidak hanya harus dipahami oleh tim penilai PKG, demikian pula bagi guru yang dinilai juga harus memahami pedoman dan instrumen PKG. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Firyomanto dkk (2016) bahwa penilaian kinerja guru harus memiliki panduan penilaian yang mana panduan berfungsi untuk cara penggunaan instrumen, baik untuk penilaian diri, maupun instrumen penilaian oleh siswa.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta dilaksanakan setiap akhir tahun setidaknya satu tahun sekali, yaitu pada November dan Desember. Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Zhang dan Ng (2015) bahwa penilaian guru di sekolah-sekolah di Shanghai bukanlah acara satu kali. Meskipun prosedur untuk menghasilkan hasil penilaian terjadi pada setiap akhir tahun, kegiatan pengumpulan data untuk penilaian - termasuk observasi pelajaran, evaluasi siswa dari guru dan memeriksa tugas guru - dilakukan sepanjang tahun.

Penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta dilaksanakan secara periodik yang terbagi menjadi dua periode kegiatan, yaitu periode kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal tahun pelajaran atau awal semester dan periode kegiatan penilaian kinerja guru dilaksanakan pada akhir semester ganjil.

Yang menjadi nilai lebih di SMK Negeri 1 Surakarta, instrumen evaluasi diri guru dikumpulkan dengan menyertakan perangkat pembelajaran. Dengan demikian, hal ini akan mendorong guru lebih siap dalam merencanakan pembelajaran. Temuan penelitian ini diperkuat oleh Jiayi dan Ling (2012) dalam penelitiannya bahwa salah satu metode evaluasi guru adalah evaluasi diri guru. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Chukwubikem (2013) dalam penelitiannya bahwa peningkatan dalam sistem pendidikan sangat tergantung pada evaluasi diri guru yang efektif. Jadi, kegiatan evaluasi diri guru dilakukan sebagai upaya peningkatan dalam sistem pendidikan.

3.2 Pelaksanaan Melekat Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Surakarta

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas atau mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai. Hal ini sejalan dengan pernyataan Steinberg & Garret (2016) dalam penelitiannya bahwa pengamatan kelas mengambil peran sentral dalam metode pengamatan ini. Temuan ini juga diperkuat hasil penelitian dari Laska (2016) yang menyatakan pengamatan sebagai metode untuk mengevaluasi kinerja guru telah digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi keakuratan metode lain. Kerja tim pemantauan harus memperhatikan proses pengamatan, dengan memasukkan semua fakta, situasi dan aspek yang terkait dengan fasilitas pemantauan, termasuk semua aspek yang diperlukan yang membantu menemukan kebenaran dan keakuratan masalah. Dengan demikian, metode dan teknik pemantauan memungkinkan mengumpulkan data dan informasi yang relevan, yang terkait dengan kinerja guru berdasarkan tindakan dan perbaikan.

Tahap sebelum pengamatan penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta diawali dengan pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum dilakukan pengamatan yang dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga. Pada pertemuan ini, penilai mengumpulkan dokumen pendukung

dan melakukan wawancara tentang berbagai hal yang tidak mungkin dilakukan pada saat pengamatan. Semua hasil wawancara, wajib dicatat dalam format laporan dan evaluasi per kompetensi.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimulai dari melakukan koordinasi dengan guru yang akan dinilai, melakukan pengamatan kelas dan pemeriksaan dokumen, serta konfirmasi hasil pengamatan kepada guru. Penilaian pemeriksaan dokumen terkait dengan dokumen atau administrasi guru yang digunakan dalam pembelajaran seperti Prota, Promes, Silabus, RPP, daftar nilai siswa dan daftar hadir siswa. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Lubna (2014) yang menyatakan Guru yang akan menyusun perencanaan pembelajaran yaitu dokumen perangkat pembelajaran, terlebih dahulu menguasai karakteristik dan komponen kurikulum meliputi Kompetensi Inti (KI), Kompetensi Dasar (KD), pendekatan *scientific*, dan penilaian *authentic*. Pengkajian ini tentu difokuskan pada satuan pendidikan dan kelas yang akan disusun perencanaan pembelajarannya dengan menggunakan langkah-langkah penyusunan perencanaan pembelajaran. Berdasarkan langkah-langkah kerja tersebut, dihasilkan produk berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.

Pada tahap selama pengamatan atau pemantauan ini penilai menggunakan instrumen penilaian kinerja guru pembelajaran untuk mengetahui dan menetapkan ketercapaian atau keterlaksanaan semua indikator secara valid, reliabel, dan konsisten tentang hasil penilaian kinerja guru, baik guru pelajaran maupun guru kelas dan pengamatan atau pemantauan ini dapat dilakukan lebih dari satu kali. Selama dalam proses pengamatan pembelajaran, baik di dalam kelas maupun di luar kelas, penilai mencatat semua perilaku guru dalam proses pembelajaran tersebut dengan mengacu pada instrumen penilaian kinerja guru (PKG). Setelah itu, bukti yang telah teridentifikasi ditulis di tempat yang disediakan pada masing-masing indikator penilaian.

Setelah pengamatan atau pemantauan pelaksanaan proses pembelajaran, penilai melakukan pertemuan tatap muka kembali untuk mencari tahu informasi terkait indikator yang belum penilai temukan pada saat pengamatan atau

pemantauan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih diragukan. Selain itu, penilai mencatat semua hasil pertemuan pada format laporan dan evaluasi per kompetensi atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja guru.

3.3 Pengendalian Melekat Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Surakarta

Tahap pertama dalam pengendalian penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta adalah pemberian nilai. Penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3 atau 4. Pemberian skor PKG dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan pemantauan di lembar format laporan dan evaluasi per kompetensi dengan indikator kinerja masing-masing kompetensi.

Setelah melaksanakan penilaian, tahap selanjutnya yang dilakukan oleh penilai adalah tahap persetujuan. Kemudian penilai melakukan pertemuan kepada guru untuk mengkonfirmasi hasil penilaiannya. Jika guru sepakat, maka guru menandatangani hasil penilaian tersebut yang kemudian ditandatangani kepala sekolah. Kemudian penilai memberikan refleksi kepada masing-masing guru, atas hasil penilaiannya.

Tahapan selanjutnya setelah penilai memberikan penilaian dan telah disepakati oleh guru, langkah berikutnya, pihak kepala sekolah memberikan tindak lanjut. Pemberian tindak lanjut ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kepala sekolah terhadap guru. Seperti hasil penelitian dari Abidin dan Sutrisno (2014) yang menyatakan pimpinan sekolah diperlukan melakukan kontrol penilaian kinerja guru jika PKG yang selama ini dilakukan belum dianggap kredibel dalam keabsahan informasi datanya. Pemberian tindak lanjut sebagai bentuk pengawasan melekat kepala sekolah kepada guru ini juga disampaikan oleh Utama, dkk. (2014) dalam penelitiannya yang menyatakan pengawasan melekat di sekolah masih harus ditingkatkan lagi dengan lebih mengintensifkan pelaksanaannya dalam mengawasi kinerja baik tenaga guru di lingkungan sekolah dengan cara selalu memantau, memeriksa dan mengevaluasi kinerja guru, agar

para guru dapat bekerja efektif sehingga dapat tercapai efektifitas kinerja guru yang tinggi dengan kinerja yang maksimal.

Tindak lanjut pengendalian pengelolaan melekat penilaian kinerja guru adalah peningkatan kompetensi guru secara personal melalui refleksi dan secara kelompok melalui pengembangan diri dan karya inovatif. Putri & Imaniyati (2017) dalam penelitiannya menyatakan pengembangan profesi guru diukur melalui indikator mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, mengembangkan berbagai model pembelajaran, menulis karya ilmiah, membuat alat peraga/media, mengikuti pendidikan kualifikasi, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Penelitian dari Mpungose & Ngwenya (2014) menyampaikan peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui seminar dan lokakarya berbagai informasi dan umpan balik berkala. Hal yang sama juga disampaikan oleh Jiayi dan Ling (2012) bahwa sebagai tindak lanjut metode evaluasi kinerja guru adalah melalui seminar. Dengan demikian pengembangan profesi guru, hal yang penting adalah membangun kemandirian di kalangan guru sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Dengan adanya peningkatan guru akan diikuti pula peningkatan kinerja guru. Upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi guru menjadi suatu hal diperhatikan. Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

4. PENUTUP

Persiapan melekat Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan dengan membentuk tim penilai dengan surat keputusan kepala sekolah, membagi tugas tim penilai berdasarkan rumpun mata pelajaran, menyiapkan instrumen, rapat koordinasi dengan tim penilai, dan membuat jadwal PKG. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik yang terbagi menjadi dua periode kegiatan, yaitu periode kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal tahun pelajaran atau awal semester dan periode kegiatan penilaian kinerja guru dilaksanakan pada akhir semester ganjil.

Pelaksanaan melekat Penilaian Kinerja Guru dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan terdiri dari 1) sebelum pengamatan, dilakukan pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai, 2) selama pengamatan, penilai mencatat semua perilaku guru dalam proses pembelajaran tersebut dengan mengacu pada instrumen PKG, 3) Setelah pengamatan proses pembelajaran, penilai melakukan pertemuan tatap muka kembali untuk mencari tahu informasi terkait indikator yang belum penilai temukan pada saat pengamatan baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Pemantauan dilakukan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen perangkat pembelajaran dan administrasi guru, wawancara dengan guru yang dinilai.

Pengendalian penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Surakarta dilakukan melalui pemberian nilai. Pemberian skor PKG dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan pemantauan di lembar format laporan dan evaluasi per kompetensi dengan indikator kinerja masing-masing kompetensi. Tahapan selanjutnya adalah tindak lanjut dengan memberikan peningkatan kompetensi guru secara personal melalui refleksi dan secara kelompok melalui pengembangan diri dan karya inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. & Sutrisno. 2014. Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas (Studi Penelitian pada SMA/ sederajat Swasta Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan). *Research and Development Journal Of Education Vol. 1 No.01. Oktober 2014.*
- Chukwubikem, P.E.I. 2013. "Developing Better Teacher Evaluation". *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 3, No. 6, pp. 49-58.
- Donot, S., Sowiyah, & Ambarita, A. 2016. Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, Vol. 4, No. 3.*
- Firyomanto, Wibawanto, H. & Syamwil, R. 2016. Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Penilaian Diri, Teman Sejawat, Dan Penilaian Oleh Siswa. *JERE 5 (1) (2016).*
- Jiayi, W. dan Ling, C. 2012. "Reviewing Teacher Evaluation of Rewards and Punishments: The Overview of Chinese Teacher Evaluation Research". *Hindawi Publishing Corporation Education Research International*, Volume 2012, Article ID 184640, pp. 1-17.

- Laska, L. 2016. "Monitoring and Evaluating the Performance of Teachers Through the Process of Observation in the Classroom". *European Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 1, No. 2, pp. 370-378.
- Lubna. 2014. Akurasi Dan Akuntabilitas Penilaian Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *Ulumuna Jurnal Studi Keislaman, Volume 18 Nomor 1 (Juni) 2014*.
- Mpungose, J.E. & Ngwenya, T.H. 2014. "Managing Teacher Performance And Its Appraisal: Dilemmas Of School Principals". *Problems of Education in The 21st Century*, Volume 62, pp. 74-85.
- Putri, A. D. K. & Imaniyati, N. 2017. Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1, No.1, Hal. 94-103*.
- Steinberg, M. P. & Garrett, R. 2016. Classroom Composition and Measured Teacher Performance: What Do Teacher Observation Scores Really Measure?. *Educational Evaluation and Policy Analysis June 2016, Vol. 38, No. 2, pp. 293 –317*.
- Utama, K., Supranoto & Suryawati, D. 2014. The Effect of Inherent Supervision on the Effectiveness of Educational Personnel Performance at SMP Negeri 9 Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*.
- Zhang, X.F. & Ng, H.M. 2015. An Effective Model of Teacher Appraisal: Evidence from Secondary Schools in Shanghai, China. *Educational Management Administration & Leadership 1–23*.